Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 132 del 7 giugno 1996 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 7 giugno 1996** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 93

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 aprile 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università», di cui all'art. 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 6 marzo 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI e le organizzazioni sindacali CGIL/SNU, CISL/FSUR, UIL/Università, Fed.ne CONFSAL/SNALS Università e CISAPUNI.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università».

SOMMARIO

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 aprile 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università», di cui all'art. 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 6 marzo 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI e le organizzazioni sindacali CGIL/SNU, CISL/FSUR, UIL/Università, Fed.ne CONFSAL/SNALS Università e CISAPUNI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 9, con il quale è stata determinata in lire 2.230 miliardi, in lire 3.800 miliardi ed in lire 3.800 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti dei «Ministeri», delle «Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo» — con esclusione del personale della soppressa Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni — della «Scuola» e delle «Università»;

Visti i decreti del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994), del 13 gennaio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995), e 22 settembre 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 232 del 4 ottobre 1995), si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università», di cui all'art. 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Viste le lettere prot. n. 1802 dell'11 marzo 1996 (pervenuta il 18 marzo 1996) e prot. n. 2006 del 20 marzo 1996 (pervenuta il 20 maggio 1996), con le quali l'ARAN — in attuazione degli artt. 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università», di cui all'art. 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 6 marzo 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI e le organizzazioni sindacali CGIL/SNU, CISL/FSUR, UIL/Università, Fed.ne CONFSAL/SNALS Università e CISAPUNI;

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede, che «il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica».

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 72,46 miliardi ed in lire 120,44 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università»;

Considerato che il predetto testo concordato non risulta, in generale, in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferènza dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che il testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dipendenti pubblici allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare, da parte dei dirigenti sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Tenuto conto, infine che il comma 7 dell'art. 19 ed i commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 53 del testo concordato recano una disciplina in contrasto con la vigente normativa in materia;

Vista l'autorizzazione espressa dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 4 aprile 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato in precedenza citato, con la condizione che nel testo da sottoscrivere si provveda ad eliminare il comma 7 dell'art. 19 ed i commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 53;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 marzo 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 74 del 28 marzo 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Giovanni Motzo, è stato delegato a provvedere alla «attuazione... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Università» di cui all'art. 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 6 marzo 1996 tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI e le Organizzazioni sindacali CGIL/SNU, CISL/FSUR, UIL/Università, Fed.ne CONFSAL/SNALS Università e CISAPUNI, con la condizione che nel testo da sottoscrivere si provveda ad eliminare il comma 7 dall'art. 19 ed i commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 53.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 4 aprile 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
MOTZO

Registrato alla Corte dei conti il 14 maggio 1996
Atti di Governo, registro n. 100, foglio n. 5

TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DELLE «UNIVERSITÀ»

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione, in data 14 maggio 1996, da parte della Corte dei conti, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 aprile 1996, con il quale l'A.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del comparto Università, il giorno 21 maggio 1996, alle ore 18, presso la sede dell'A.RA.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CISL - UIL - CONFSAL - CISAL - CISNAL - CIDA - CONFEDIR - RDB-CUB - UNIONQUADRI - USPPI - CGIL-SNU - CISL-FSUR - UIL-Università - Fed. CONFSAL-SNALS-Università CISAPUNI.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del comparto Università.

Del predetto CCNL fa parte integrante l'accordo sui servizi pubblici essenziali.

Si allega, altresì, il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni» definito, ai sensi dell'art. 58-*bis* del decreto legislativo n. 29/1993, dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

PARTE PRIMA

TITOLO I

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

(Obiettivo e campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle Istituzioni e amministrazioni di cui all'art. 10 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993 n. 593, così come individuato nel medesimo articolo 10.

2. Il presente contratto definisce le modalità di applicazione degli istituti normativi al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993 n.29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n.29 del 1993.

4. Le istituzioni e amministrazioni di cui al comma 1 sono denominate nel testo del presente contratto "amministrazioni".

Art. 2

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.)

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D.Lgs. n.29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle Amministrazioni da parte dell' A.RA.N.

3. Le amministrazioni sono tenute ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, nè procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente, finalizzato al mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni.

7. In deroga al comma 1 il presente contratto scadrà per la parte economica, il 31.12.1995, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 3

(Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali, in relazione ai fini pubblici ai quali le Amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 1 giugno 1990, n. 146 - in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con il comma 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

   a) **la contrattazione collettiva**, che si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del D.Lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è

garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 14. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti.

b) **l'esame** che si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del D.Lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 13. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art.8.

c) **la consultazione**,che si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi senza particolari formalità l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) **l'informazione**, che, quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, compiutezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti di cui all'art.13 , al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) **le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative**, che sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art.14.

Art. 4

(Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato)

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato è comunicata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni conflittuali.

3. Le amministrazioni provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti decentrati entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2, nonché a convocare entro i successivi 15 giorni la delegazione sindacale di cui all'art. 6, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.
   Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati.

Art. 5

(Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata)

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
   a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
   b) il contratto collettivo decentrato presso ciascuna Amministrazione

2. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 3, in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell' art. 4 garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale, comprese le risorse di cui all'art. 13, commi 3 e 4 del D.P.R. 3 agosto, 1990, n. 319.

3. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

   a) i sistemi di incentivazione della produttività collettiva, dell'efficienza e per il miglioramento della qualità dell'attività e dei servizi istituzionali, nell'ambito dei progetti e delle altre iniziative definiti da ciascuna Amministrazione, con riferimento ai criteri generali per:
   - la definizione della percentuale di risorse da destinare ad incentivazione in relazione ai progetti e ai programmi;
   - la scelta dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio delle strutture;
   - le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi previsti dall'art. 43, comma 4, del presente contratto;
   - la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'art. 43 del presente contratto;

   b) la quota di risorse ed i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o comportanti esposizione a rischi ;

   c) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche e della domanda di servizi;

d) adattamento alle esigenze specifiche degli atenei delle tipologie di orario definite dall'art. 20, comma 3, con esclusione della articolazione degli orari oggetto di esame ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. a);

e) criteri generali per la determinazione dell'indennità di posizione di cui all'art. 47, comma 2;

f) criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti;

g) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;

h) criteri di priorità per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;

i) linee di indirizzo e programmazione di massima per l'attività di formazione aggiornamento e qualificazione professionale;

l) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

m) le misure dirette a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il miglioramento della qualità, efficacia ed efficienza dell'attività e dei servizi istituzionali, ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti.

5. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 6

(Composizione delle delegazioni)

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del D.Lgs. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato. Per le Istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal Rettore o un suo delegato e dal direttore amministrativo o un suo delegato, ed è eventualmente integrata da ulteriori soggetti ove previsto dagli statuti.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche ammministrazione (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenute in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. 29 del 1993.

3. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

   - dalle R.S.U. di cui all'articolo 13, lettera a);

   - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 13, lettera b);

   - da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

CAPO II

Informazione e forme di partecipazione

Art. 7

(Informazione)

1. Ciascuna Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 13 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal D. Lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto, le Amministrazioni forniscono un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
   a) articolazione dell'orario anche nelle singole strutture;
   b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
   c) verifica periodica della produttività delle strutture;
   d) stato dell'occupazione e provvedimenti di variazione dell'organico ex art. 5, comma 12, della legge 24 dicembre 1993, n.537;
   e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità e di sperimentazione gestionale;
   f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
   g) voci di bilancio preventivo di Ateneo relative al personale, comprese variazioni di organico, part-time a tempo determinato.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
   - verifica della distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
   - attuazione dei programmi di formazione del personale;
   - misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   - andamento generale della mobilità del personale;
   - distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
   - distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli artt. 42, 43 e 44;

- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
- l'attuazione nelle materie oggetto di informazione preventiva.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale le Amministrazioni forniscono tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le Amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

Art. 8

(Esame)

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 13, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, comma 2, può chiedere, in forma scritta , ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame dei seguenti argomenti:
   a) articolazione dell'orario;
   b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
   c) verifica periodica della produttività delle strutture;

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza. Su accordo delle parti il termine può essere prorogato.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art.9

(Rappresentante per la sicurezza)

1. Le procedure di cui agli articoli 7 e 11 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza e alle consultazioni dello stesso previste dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e dall'accordo intercompartimentale in materia, stipulati ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 10

(Pari opportunità)

1. Sono confermati i Comitati per le pari opportunità già insediati presso le Amministrazioni, ai sensi dell'art.6 del DPR 3 agosto 1990, n. 319, e dell'art. 17 del D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567.

2. Nei casi in cui detti Comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto. Le rappresentanze del personale nel seno degli stessi sono eletti secondo modalità previste dai singoli ordinamenti. I comitati possono iniziare la propria attività nella composizione formata con le rappresentanze elettive, in attesa della designazione delle componenti la cui nomina spetta all'amministrazione.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione decentrata, nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

5. Le amministrazioni garantiscono, ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319, gli strumenti per il funzionamento dei Comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività.

Art. 11

(Consultazione)

1. Le Amministrazioni, con le modalità previste dall'art. 3, comma 3, lett. c) procedono alla consultazione:

   - delle rappresentanze di cui all'art. 13, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del D.Lgs n. 29 del 1993, e negli altri casi previsti da disposizioni di legge;

   - del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 12

(Forme di partecipazione)

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle Amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le Amministrazioni sono tenuti a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti ai Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 10, in relazione alle materie di cui all'art. 10, comma 3.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

3. E' costituita, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza Permanente dei Rettori delle Università italiane, del Convegno Permanente dei dirigenti amministrativi delle Università italiane, degli Osservatori astronomici, astrofisici e Vesuviani e dell'ISEF e delle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della quale, due volte l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo all'andamento delle relazioni sindacali nel comparto, alla stipula di contratti collettivi decentrati e all'applicazione degli istituti concernenti la produttività.

CAPO III

Diritti sindacali

Art. 13

(Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro)

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile , 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero le rappresentanze di cui alla lettera b), sino alla costituzione delle RSU, da effettuarsi entro dodici mesi dalla stipulazione del presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a), ovvero nelle more della costituzione delle R.S.U, secondo quanto previsto alla lettera a).

CAPO IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 14

(Interpretazione autentica dei contratti)

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 è inviata all'A.RA.N. richiesta scritta con lettera raccomandata da una delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.Lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del D.Lgs n. 29 del 1993.

Art. 15

(Contributi sindacali)

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessati.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 16

(Il contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative comunitarie.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) qualifica, profilo e corrispondenti mansioni o funzioni e livello retributivo iniziale;
   d) durata del periodo di prova;
   e) sede di prima destinazione in caso di amministrazioni con sedi distaccate;
   f) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi all'art.18, comma 1, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso art.18 comma 6.

5. L'amministrazione, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare, entro 30 giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto, ovvero si provvede, per i rapporti già instaurati, all'immediata risoluzione dei medesimi. Comporta altresì l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo comprovati e giustificati motivi di impedimento. In tale caso le amministrazioni, valutati i motivi, prorogano il termine per l'assunzione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce ad ogni effetto i provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Art. 17

(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art.27.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei commi 3 e 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dalla stessa amministrazione durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito alla qualifica e profilo di provenienza.

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso una amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione pubblica, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

12. Durante il periodo di prova, l'Amministrazione può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato, in successione di tempo, a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza.

CAPO II

Particolari tipi di contratto

Art. 18

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dal comma 6.

2. Ciascuna Amministrazione può assumere personale a tempo parziale nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4, e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale anche se a tempo determinato non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata, oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, svolga funzioni di studio. L'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dalle singole Amministrazioni che ne informano le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività delle Amministrazioni nelle ore pomeridiane, sulla base delle due seguenti tipologie:
   - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

7. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel corso del presente articolo, si applicano in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

8. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali delle Amministrazioni medesime.

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 21. il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. Si applicano le disposizioni contenute nell'art.7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989 n. 117. In sede di prima applicazione, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve essere presentata dai dipendenti interessati entro 30 giorni. dalla stipulazione del presente contratto, e gli effetti della trasformazione decorrono, salvo diverso accordo tra le parti, dal primo giorno del mese successivo.

12. Le Amministrazioni possono autonomamente determinare, nei modi previsti dai rispettivi ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali; i criteri di priorità sono oggetto di contrattazione decentrata.

13. Nel rispetto dei limiti di cui al comma 2, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa può altresì aver luogo in ogni momento su apposita domanda del dipendente, il quale indica, nel caso di scelta del tempo parziale, anche la durata e la tipologia della prestazione lavorativa cui aspira. L'amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta.

14. Per i rapporti a tempo parziale non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario. Nel solo caso in cui si tratti di tempo parziale verticale sono ammesse, ove eccezionalmente necessarie, prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro.

15. Il trattamento previdenziale di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Art.19

(Assunzioni a tempo determinato)

1. Le Amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, con riferimento a qualifiche non superiori alla sesta, per le seguenti esigenze:

   a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;

   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971 n. 1204 e 9 dicembre 1977 n. 903;

   c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi oppure per attività connesse per lo svolgimento dei progetti finalizzati di cui alla legge 9 marzo 1989 n. 88 e al D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 127, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio. Per i braccianti agricoli è consentita l'assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell'anno fino a 179 e non inferiore a 51;

2. L'assunzione del personale ha luogo previa selezione volta alla formazione preventiva di apposite graduatorie in tempi utili al tempestivo reclutamento del personale stesso.

3. Nei casi di cui alle lettera a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro di cui al comma 1 si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, nelle ipotesi di cui al comma 1, lettere a e b, con il rientro in servizio del titolare.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno, ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Le Amministrazioni, oltre alle assunzioni di cui al comma 1, possono effettuare, a seguito di apposite selezioni, assunzioni a tempo determinato, per qualifiche non inferiori alla settima, per una durata non superiore a cinque anni, per lo svolgimento di programmi di ricerca e per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse, di personale tecnico fornito di laurea, con trattamento economico fondamentale e accessorio rapportato ai corrispondenti profili professionali delle Amministrazioni. La realizzazione del programma o la scadenza del contratto, o comunque, il compimento del termine, comportano, a tutti gli effetti la risoluzione del rapporto di lavoro.

7. Il contratto a tempo determinato, di cui al comma 6, non potrà in nessun caso essere rinnovato o prorogato per un periodo superiore ai cinque anni complessivi per la stessa persona.

8. La spesa per il personale di cui al comma 6 dovrà essere a carico dei finanziamenti dei programmi, escludendosi il ricorso alla dotazione ordinaria e non potrà superare il 50% dei finanziamenti.

9. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge 18 aprile 1962, n. 230 la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza.

10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

   a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;

   b) in caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni degli artt.26 e 27 in quanto compatibili.
   I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 8 dell'art. 26, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi.

Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.
Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 26;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato, e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dall'art.23, comma 3 ;

d) in alternativa a quanto previsto alla lettera c), ai dipendenti assunti ai sensi del comma 6 con contratti di durata pari almeno a un anno, spettano i permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli artt. 23 e 25.

CAPO III

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 20

(Orario di lavoro)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

   b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza.

d) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;

e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266 e del regolamento di attuazione approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613.

Art. 21

(Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse)

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse

vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni del profilo professionale di appartenenza.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di comprovata impossibilità di usufruire delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

Art.22

(Riposo settimanale)

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in un numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

Art. 23

(Permessi retribuiti)

1. A domanda del dipendente e sulla base di apposita documentazione, sono concessi permessı retribuiti per i seguenti casi:

   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno
   - lutti per decesso del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso complessivi per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art.4 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonchè le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti.

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti

all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.
Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi,con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 24

(Aspettativa per motivi di famiglia e di studio)

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli art. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il dipendente può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 26 e 27.

Art. 25

(Permessi brevi)

1. Può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art. 26

(Assenze per malattia)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l' ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di profilo diverso, o in mansioni di profilo immediatamente inferiore, l'amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di un profilo immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detto profilo, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

8. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, legato alla effettiva prestazione, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio spettante come determinato a norma dell'art. 38, lett. b), fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e i premi per la qualità della prestazione individuale;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

12. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 27

(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto ai sensi dell'art. 26 commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 26, comma 8, lett. a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 26, comma 8, lett. a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 28

(Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 26, 27 e 33 del presente contratto, ha luogo:

   a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione in materia di previdenza e quiescenza;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente;
   c) per decesso del dipendente.

Art. 29

(Obblighi delle parti)

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell' art. 28 comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all'art. 28, comma 1, lettera c), l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c..

Art. 30

(Recesso con preavviso)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il preavviso con il consenso dell'altra parte.

CAPO V

Norme disciplinari

Art. 31

(Doveri del dipendente)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini istituzionali delle amministrazioni, nell'interesse degli utenti.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

   a) collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalle amministrazioni anche in relazione alle norme vigenti in matèria di sicurezza e di ambiente di lavoro;

   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;

   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

   d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 in tema di autocertificazione;

   e) rispettare l'orario di lavoro, ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio; rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico - fisico;

h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni e mansioni. Se il dipendente ritenga le disposizioni palesemente illegittime, è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale o costituiscano illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

n) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

p) comunicare alle amministrazioni la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti amministrativi che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

s) comunicare alle amministrazioni, nelle situazioni, nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente, l'assunzione di incarichi extra-istituzionali.

Art. 32

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 31 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto (censura);
   c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.

2. Le amministrazioni, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente , senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente, e, comunque, non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio competente, individuato dalle amministrazioni in conformità ai propri ordinamenti, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente; la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro venti giorni da quando ne ha avuto conoscenza all'ufficio competente, ai sensi del comma 4 dell' art. 59 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.

5. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1; quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 33

(Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D. Lgs n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata, nel rispetto della dignità personale del dipendente, per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nei limiti previsti dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, e previa diffida;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Amministrazione;
e) testimonianza falsa o reticente;
f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7, lett. a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
c) rifiuto espresso e non giustificato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio ad altra sede della stessa Amministrazione;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;
f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 32, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Amministrazione venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 32, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 34

(Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 35

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale , qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 33 commi 6 e 7.

3. L'Amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 15, comma 1, della legge 19 marzo 1990, n. 55 , come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 33, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti una indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VI

Istituti di peculiare interesse

Art. 36

(Formazione professionale)

1. Le parti individuano nella formazione continua un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi istituzionali.

2. Le amministrazioni, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, ai fini del costante miglioramento dei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali, organizzano al proprio interno o anche con la collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore, corsi di formazione su materie specifiche o a carattere generale organizzati in curricula correlati all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, con il conseguimento di titoli certificati, valorizzabili ai fini della progressione di carriera secondo gli ordinamenti di ciascuna amministrazione.

3. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalle singole amministrazioni.

4. L'aggiornamento professionale è obbligatorio o facoltativo e riguarda tutto il personale a tempo indeterminato.

5. L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'amministrazione è svolto in orario di lavoro e ha come oggetto:
   a) l'aggiornamento delle conoscenze riferite al contesto normativo e alle tecniche di ricerca e di utilizzo dei materiali didattici;
   b) l'apprendimento di nuove tecnologie;
   c) l'utilizzo ottimale delle risorse umane, organizzative e tecnologiche secondo i programmi delle amministrazioni.

6. Nei programmi di formazione e aggiornamento va dato adeguato risalto agli aspetti che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione delle risorse con riguardo alle innovazioni tecnologiche e organizzative.

7. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, effettuate di norma al di fuori dell'orario di lavoro e, ove autorizzate dall'amministrazione, anche in orario di lavoro. Il concorso alle spese da parte dell'amministrazione è, in tale caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

8. In attuazione dell'accordo decentrato di cui all'art. 5, comma 3, lettera g), il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

9. Il personale può concorrere nell'attività di formazione, collaborando:
   a) nei corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dalle amministrazioni;
   b) nella formazione di base e riqualificazione del personale.

10. Le attività di cui al comma 9 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni. L'individuazione del predetto personale avviene secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle amministrazioni, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

11. L'attività di formazione, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria sulle risorse di cui al comma 2, con un compenso orario di L.50.000 lorde. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20%. La misura dei compensi può essere modificata dalle amministrazioni in relazione a specifiche connotazioni di complessità dei corsi, fino a un massimo di 120.000 lire orarie lorde.

Art. 37

(Trasferimenti del personale)

1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti del personale ai sensi dell'art. 6, comma 7, del D.Lgs. n. 29 del 1993, le università e gli osservatori comunicano entro il 31 gennaio di ciascun anno alle amministrazioni dei rispettivi ambiti l'elenco dei posti vacanti, che le amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità.

2. Il dipendente che ha ottenuto l'assenso dell'amministrazione di destinazione al trasferimento deve dare all'amministrazione di appartenenza un preavviso pari a quello previsto dall'art. 30, comma 2, salva autorizzazione della stessa al trasferimento entro termini più brevi.

3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'amministrazione di destinazione e al dipendente è garantita la posizione retributiva maturata nell'amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

PARTE SECONDA

TITOLO I

Trattamento Economico

CAPO I

Struttura della retribuzione

Art. 38

(Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1 si compone delle seguenti voci:

   A - trattamento fondamentale:
   1) stipendio tabellare;
   2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319;
   3) indennità integrativa speciale;

   B - trattamento accessorio:
   1) indennità di Ateneo di cui all'art.41;
   2) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 42, comma 2, lett. a);
   3) compensi per la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio di cui all'art. 42, comma 7, lett. b)
   4) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 43,
   5) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 44;
   6) integrazioni tabellari ed indennità perequative di cui agli artt. 45 e 46;
   7) indennità di posizione di cui all'art. 47.
   8) indennità di rischio da radiazioni di cui all'art. 55.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

Art. 39

(Aumenti degli stipendi)

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 15, comma 1, del DPR 3 agosto 1990, n. 319, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 14 novembre 1992, n: 438, sono ulteriormente incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	L.	94.000
Qualifica	II	L.	96.000
Qualifica	III	L.	101.000
Qualifica	IV	L.	109.000
Qualifica	V	L.	114.000
Qualifica	VI	L.	126.000
Qualifica	VII	L.	144.000
Qualifica	VIII	L.	161.000
Qualifica	IX	L.	192.000
Qualifica	I R.S.	L.	192.000
Qualifica	II R.S.	L.	219.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. Conseguentemente, dalla stessa data i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati negli importi indicati nella tabella allegato A.

3. Dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:

Qualifica	I	L.	66.000
Qualifica	II	L.	69.000
Qualifica	III	L.	73.000
Qualifica	IV	L.	78.000
Qualifica	V	L.	82.000
Qualifica	VI	L.	86.000
Qualifica	VII	L.	94.000
Qualifica	VIII	L.	102.000
Qualifica	IX	L.	118.000
Qualifica	I R.S.	L.	118.000
Qualifica	II R.S.	L.	134.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 40

(Effetti nuovi stipendi)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art.41

(Indennità di Ateneo)

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996, è corrisposta annualmente nel mese di luglio un'indennità di Ateneo nei seguenti importi annui lordi:

Livelli

I	L. 620.000
II	L. 724.000
III	L. 827.000
IV	L. 933.000
V	L.1.033.000
VI	L.1.309.000
VII	L.1.653.000
VIII	L.2.067.000

2. A decorrere dal 1 gennaio 1996, è corrisposta un'indennità di Ateneo nei seguenti importi annui lordi:

Livelli

IX	L.2.200.000
I R.S.	L.4.134.000
II R.S.	L.5.512.000

3. L'indennità di cui al comma 1 assorbe l'indennità di cui all'art. 23, comma 2, del D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567 e l'indennità di cui al comma 2 assorbe l'indennità di cui all'art. 20, comma 5, del medesimo decreto e continua ad essere erogata con le modalità in corso.

4. Per il personale degli Osservatori e dell'ISEF, l'indennità di cui ai commi 1 e 2 è denominata indennità di istituto.

Art. 42

(Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio)

1. Al finanziamento del trattamento accessorio ogni amministrazione provvede mediante l'impiego delle risorse calcolate, con riferimento all'anno 1993, in applicazione dell'art. 13, comma 2, del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319, nonchè delle risorse destinate nell'anno 1993 al lavoro straordinario. Dette risorse, a decorrere dall' 1.1.1996, sono incrementate:
   a) da una quota pari allo 0,70 % del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione;
   b) da risorse che specifiche disposizioni normative finalizzano alla incentivazione della produttività del personale.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

   a) <u>compensi per lavoro straordinario</u>
   l'ammontare delle risorse, finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, è pari alla somma spesa a tale titolo riferita al 1993, ridotta dall' 1.1.96 nella misura necessaria per finanziare l'istituto di cui alla lettera c). Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario;

   b) <u>compensi per la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio</u>
   l'ammontare delle risorse finalizzate alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonchè alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza, è pari alla somma spesa a tale titolo riferita all'anno 1993, salvo quanto previsto al comma 3.

   c) <u>premio per la qualità della prestazione individuale</u>
   l'ammontare delle risorse finalizzate alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle amministrazioni, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'articolo 44, è pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario di cui alla lett. a) e comunque non superiore allo 0,3% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993 esclusa la quota relativa ai dirigenti.

d) indennità di posizione
l'ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione delle indennità di posizione di cui all'art. 47 è pari allo 0,15 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993 esclusa la quota relativa ai dirigenti.

e) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi
l'ammontare delle risorse di cui al comma 1, detratte le somme utilizzate per i compensi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente comma è finalizzata all'erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'articolo 43.

3. Qualora le amministrazioni in sede di approvazione del bilancio preventivo o nel corso dell'esercizio valutino in termini più ridotti, rispetto alla capienza dello stanziamento di cui al comma 2, lett. a), le esigenze di lavoro straordinario, le relative risorse possono essere destinate ad incrementare le risorse di cui alle lettere b) ed e) del medesimo comma. La ripartizione della predetta quota tra le risorse di cui alle lettere b) ed e) è oggetto di contrattazione decentrata .

4. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, le amministrazioni destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo delle risorse di cui alle lettere a) b) c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse di cui alla lettera e) del medesimo comma.

Art. 43

(Produttività collettiva e miglioramento dei servizi)

1. Le risorse di cui all'art. 42 sono destinate in via prioritaria a promuovere il miglioramento qualitativo dell'attività mediante la realizzazione di iniziative finalizzate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, anche attraverso l'ampliamento dei periodi di apertura al pubblico degli uffici e delle strutture e la conseguente articolazione e flessibilizzazione degli orari.

2. Una quota rilevante, non inferiore all'ottanta per cento, delle risorse di cui all'art. 42, comma 1, lett. a), detratta la quota di risorse destinata a indennità di posizione, deve essere utilizzata per progetti finalizzati che coinvolgano solo una percentuale limitata del personale.

3. In base ai criteri generali oggetto di contrattazione decentrata, la scelta dei dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva sarà effettuata dalle amministrazioni sulla base della collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della partecipazione agli obiettivi assegnati ai singoli progetti. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati saranno oggetto di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

4. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993 e all'art. 5, comma 22, della legge 24 dicembre 1993, n. 537. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all' A.RA.N.

Art. 44

(Risorse per la qualità della prestazione individuale)

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 luglio 1996, ciascuna amministrazione corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando le risorse di cui all'art. 42, comma 2, lett. c).

2. Il premio è attribuito, ogni semestre, a una percentuale massima del 10 % del personale in servizio a tempo indeterminato distribuita tra le varie qualifiche sulla base di criteri oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, nei limiti delle risorse indicate nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B.

3. Il direttore amministrativo, su proposta dei dirigenti e dei responsabili delle strutture fornite di autonomia organizzativa, con esclusione di ogni autocandidatura, individuate dagli ordinamenti degli Atenei, attribuisce i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvede all'erogazione degli stessi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base di uno o più dei seguenti criteri:
   a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
   b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
   c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
   d) capacità di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

4. Le decisioni adottate dalle amministrazioni devono essere rese pubbliche.

5. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993 e dell'art. 5, comma 22, della legge 24 dicembre 1993, n. 537. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN e alle Organizzazioni e Confederazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 45

(Integrazione tabellare)

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996, al personale inquadrato nei profili a esaurimento del II livello e al personale già in servizio al 1 luglio 1979 appartenente da tale data alle qualifiche III, IV, V e rimasto nelle medesime qualifiche fino alla data di stipulazione del presente contratto, è corrisposta una indennità annua lorda, nelle misure sotto indicate:

II qualifica	L. 1.000.000
III qualifica	L. 1.350.000
IV qualifica	L. 1.050.000
V qualifica	L. 950.000

2. L'indennità di cui al comma 1 è riassorbita ove gli Atenei procedano, nei modi previsti dall'ordinamento vigente, anche a seguito di apposita formazione finalizzata a qualificazione professionale, all'inquadramento nella qualifica superiore del personale di cui al comma 1 nei posti vacanti, o comunque disponibili previa rideterminazione della pianta organica di Ateneo.

Art. 46

(Indennità perequative)

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996, al personale di qualifica inferiore alla VIII nella posizione di segretario di dipartimento alla data del 30 giugno 1995, è corrisposta una indennità annua lorda di lire 2.000.000.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1996, ai funzionari della ex carriera direttiva amministrativa e di ragioneria di qualifica non superiore alla VIII, per la cui assunzione era richiesto quale requisito il diploma di laurea, è attribuita una indennità annua lorda di lire 2.000.000.

3. L'indennità di cui ai commi 1 e 2 è riassorbita ove gli Atenei procedano, nei modi previsti dall'ordinamento vigente, anche a seguito di apposita formazione finalizzata a qualificazione professionale, all'inquadramento nella qualifica VIII del personale di cui al comma 1 e nella qualifica IX del personale di cui al comma 2, nei posti vacanti, o comunque disponibili a seguito della rideterminazione della pianta organica di Ateneo.

Art. 47

(Indennità di posizione)

1. Le amministrazioni che abbiano avviato la riorganizzazione, come previsto dall'art. 16, comma 3, lett c), della legge 9 maggio 1989, n. 168 e comunque nell'ambito dei principi del D. Lgs n. 29 del 1993, e dell'art. 5 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, individuano le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità connesse al nuovo assetto, e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, nei limiti delle risorse di cui all'art.42 comma 2, lettera d), correlano, sulla base di criteri generali, oggetto di contrattazione decentrata, alle posizioni e funzioni determinate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

3. I criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 sono definiti dalle amministrazioni, privilegiando comunque le seguenti condizioni:
   - acquisizione di professionalità conseguenti a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie;
   - acquisizione di professionalità conseguenti a percorsi formativi anche appositamente attivati.

   Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali, che possono chiedere al riguardo un incontro.

4. Le amministrazioni attribuiscono ai dipendenti le posizioni e le funzioni individuate ai sensi del comma 1 secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti e sulla base dei criteri definiti come previsto al comma 3, tenendo conto del parere espresso al riguardo dalla Commissione Nazionale di cui al comma 6.

5. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate ai sensi del comma 1.

6. Le determinazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 sono trasmesse alla Commissione Nazionale di cui all'art. 50, comma 1 che esprime parere al riguardo. L'esperienza è oggetto di monitoraggio con le modalità di cui all'art. 43, comma 4. Dei risultati si tiene conto in sede di revisione dell'ordinamento come previsto dall'art.50 comma 2.

Art. 48

(Riutilizzo risorse trattamento accessorio)

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 42 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riutilizzate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

Art. 49

(Verifica delle disponibilità finanziarie complessive)

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D.Lgs. n.29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Art. 50

(Revisione dell'ordinamento)

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN, da rappresentanti delle Università indicati dalla Conferenza dei Rettori e dal Convegno dei dirigenti amministrativi delle Università italiane, nonché da rappresentanti degli Osservatori e dell'ISEF e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro negli Atenei e di formulare eventuali proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:

a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della situazione dei singoli Atenei e della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei; valorizzando comunque il principio di autodeterminazione degli Atenei;

b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica;

c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle istituzioni universitarie;

d) alla individuazione di percorsi di carriera per tipologie professionali, da supportare mediante specifiche iniziative di formazione;

e) alla previsione di specifiche figure professionali connesse alle esigenze peculiari delle istituzioni universitarie;

f) alla verifica della adeguatezza dell'inquadramento nell'ambito delle attuali qualifiche funzionali di alcune specifiche figure professionali, che richiedono il possesso del diploma di laurea o di specializzazione, tra le quali andranno valorizzate quelle che operano:

- nel supporto alle attività di ricerca ed alla didattica, nelle strutture scientifiche e sanitarie;
- nelle attività bibliotecarie, documentaristiche e di diffusione di conoscenza;
- nelle attività edilizie, con particolare riguardo alle responsabilità connesse alla progettazione e realizzazione di strutture;
- nelle attività informatiche;
- nell'attività amministrativa e contabile, in riferimento all'elevato livello di autonomia e responsabilità.

  La valorizzazione di tali professionalità potrà anche comportare l'identificazione di un diverso livello di accesso e di percorso professionale specifico;

g) alla armonizzazione e valorizzazione, in prospettiva, del trattamento giuridico ed economico del personale dipendente dalle istituzioni universitarie rispetto al personale del comparto sanità.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze delle singole Amministrazioni le parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione.
   La sperimentazione avrà ad oggetto la verifica della coerenza dell'attuale ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali degli Atenei medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi di carriera dei dipendenti, e tenendo conto dell'esperienza maturata dalle Amministrazioni nell'applicazione dell'istituto di cui all'art. 47, nonché degli accordi di cui all'articolo 5, comma 3, lettera c). Tali accordi sono a tal fine trasmessi alla Commissione di cui al comma 1, che esprime parere al riguardo. La sperimentazione su dette realtà avrà termine entro il 30 settembre 1996.

3. Al termine della sperimentazione le parti valuteranno la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sull'ordinamento professionale dei lavoratori.
   Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 31 dicembre 1996 convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30 settembre 1997.

PARTE TERZA

Norme Finali

Art. 51

(Esperti e collaboratori linguistici)

1. I collaboratori ed esperti linguistici di cui all'art. 4 del decreto legge 21 aprile 1995, n. 120, convertito nella legge 21 giugno 1995, n. 236, nell'ambito delle direttive impartite dai responsabili dei centri linguistici e/o dai responsabili della formazione linguistica, svolgono mansioni di collaborazione all'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, per attività di:
   - didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici;
   - elaborazione e aggiornamento del materiale didattico;

2. Il personale di cui al comma 1 può essere assunto, secondo le modalità previste dal citato art. 4 del D.L. 21 aprile 1995, n. 120, convertito nella legge 21 giugno 1995, n. 236, a tempo indeterminato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, e a tempo determinato, per una durata massima di tre anni, per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere sperimentale, ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea.

3. Il trattamento economico del personale di cui al presente articolo è costituito dal trattamento fondamentale di cui al successivo comma e dal trattamento integrativo di Ateneo. Gli incrementi previsti in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di comparto non riassorbono i trattamenti integrativi di Ateneo, salva diversa disposizione contrattuale.

4. Il trattamento fondamentale è definito in lire 22.000.000 complessivi annui lordi per 500 ore effettive annue, pari a lire 44.000 orarie. L'assunzione può avvenire anche per un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle 500 ore, comunque non inferiore alle 250 ore annue, fermo restando il valore della quota oraria. La eventuale partecipazione alle commissioni di esame è computata nel monte ore annuo.

5. Il trattamento di cui al comma precedente può essere incrementato dalla contrattazione collettiva di Ateneo, in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita.

6. I contratti collettivi di Ateneo di cui al comma 5 hanno durata quadriennale e conservano la loro efficacia fino a quando non siano sostituiti dal nuovo contratto collettivo di Ateneo. I contratti collettivi di Ateneo già stipulati prima della stipulazione del presente contratto scadono secondo quanto previsto dai contratti stessi.

7. I compiti e la programmazione dell'orario sono stabiliti dai responsabili della formazione linguistica in relazione alle esigenze di apprendimento delle lingue straniere.

8. Al personale di cui al comma 1 è consentito, previa comunicazione all'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'amministrazione stessa.

9. Le amministrazioni possono recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa e per giustificato motivo. In tale ultima ipotesi rientra la riduzione dell'attività di formazione linguistica, deliberata dai competenti consigli delle strutture didattiche.

10. Per ogni aspetto non disciplinato specificamente dai precedenti commi, al personale di cui al comma 1 si applica il trattamento normativo previsto dal presente contratto per il restante personale con rapporto a tempo parziale.

11. In attuazione di quanto disposto dall'art. 4 del D.L. 21 aprile 1995, n. 120 convertito in legge 21 giugno 1995, n. 236, le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai collaboratori ed esperti linguistici assunti dagli Atenei fino alla data di stipulazione del presente contratto. La differenza tra il trattamento di miglior favore in godimento comunque concordato a livello di Ateneo prima della data di stipulazione del presente contratto, e il trattamento di cui al comma 4, calcolati su base oraria, costituisce il trattamento integrativo di cui al precedente comma 5.

Art. 52

(Assistenti straordinari presso l'ISEF di Roma)

1. Gli assistenti straordinari presso l'Istituto Superiore Statale di Educazione Fisica di Roma collaborano con i titolari degli insegnamenti, nel quadro della programmazione dell'attività scientifica e didattica definita dagli organi competenti dell'Istituto. In particolare gli assistenti straordinari hanno l'obbligo, secondo quanto previsto dallo statuto e nell'ambito delle direttive dei titolari degli insegnamenti, di svolgere le esercitazioni, di assistere gli studenti e di collaborare alla correzione degli elaborati.

2. Il personale di cui al comma 1 è assunto a tempo determinato, per una durata annuale rinnovabile.

3. Esso è tenuto ad un impegno orario settimanale di 20 ore nell'ipotesi di assunzione a tempo pieno, per un compenso annuo lordo di lire 19 milioni, elevabile sulla base della contrattazione di istituto in relazione a valutazioni attinenti alla produttività, all'esperienza acquisita e all'orario supplementare. L'assunzione a tempo parziale può avere luogo per un monte ore annuale non inferiore al 30%, con corrispondente diminuzione del compenso annuo lordo. Sia nell'ipotesi a tempo pieno sia nell'ipotesi a tempo parziale, il personale predetto è tenuto a tutte quelle ulteriori prestazioni che siano connesse con l'organizzazione delle attività ad esso spettanti e di quelle inerenti alla valutazione degli studenti. La eventuale partecipazione alle Commissioni di esame è computata nel monte ore annuo.

4. L'Istituto Superiore di Educazione Fisica può recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa e giustificato motivo. In tale ultima ipotesi rientra la riduzione dell'attività deliberata dagli organi competenti.

5. Al personale di cui al comma 1 è consentito, previa comunicazione all'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'amministrazione stessa.

6. Per ogni aspetto non disciplinato specificamente dai precedenti commi, agli assistenti straordinari si applica il trattamento normativo previsto dal presente contratto per il restante personale con rapporto a tempo parziale.

Art. 53

(Norme per il personale in servizio presso i Policlinici Universitari e le strutture convenzionate di ricovero e cura)

1. Fino alla ridefinizione dell'ordinamento come previsto dall'art.50, al personale che presta servizio presso le Aziende Policlinico, i Policlinici a gestione diretta, le cliniche e gli istituti Universitari di ricovero e cura convenzionati con le regioni e con le Unità Sanitarie Locali, ovvero al personale incluso nominativamente nelle convenzioni tra le Università e le Regioni per le Aziende Policlinico, i Policlinici e cliniche convenzionate e Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, continua ad applicarsi l'art. 31 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761.

2. Al personale che presta servizio presso le strutture di assistenza sanitaria, ancorchè non ricompreso fra quello previsto al comma 1, continuano ad applicarsi le disposizioni dell'art. 22, comma 7, del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319, con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel tempo vigente per il comparto Sanità.

Art. 54

(Mense e servizi sociali)

In materia di mense o servizi sostitutivi - ivi compresi i buoni pasto - nonchè di servizi sociali sono confermate le disposizioni dell'art. 3 della legge 29 gennaio 1986, n. 23 e dall'art. 21, comma 1, del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319.

Art. 55

(Indennità di rischio da radiazioni)

L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90

Art. 56

(Disapplicazioni)

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

- con riferimento all'art. 5: (Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata): artt. da 2 a 5 del DPR n. 567/87; art. 5 del DPR n. 319/90;
- con riferimento all'art. 6 (Composizione delle delegazioni): art. 3 del DPR n. 567/87;
- con riferimento all'art. 7 (Informazione): artt. da 18 a 20 del DPR n. 13/86; art. 13 del DPR n. 567/87;
- con riferimento all'art. 10 (Pari opportunità): art. 16 del DPR n. 395/88;
- con riferimento all'art. 12 (Forme di partecipazione): art. 5 della legge n. 808/77; art. 24, comma 3, della legge n. 23/86;
- con riferimento all'art. 13 (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro): art. 25 della legge n. 93/83;
- con riferimento all'art. 14 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21, lett. b) del DPR n. 13/86;
- con riferimento all'art. 15 (Contributi sindacali): art. 50 della legge n. 249/68; art. 170 della legge n. 312/80;
- con riferimento all'art. 16 (Contratto individuale di lavoro): art. 17 del DPR n. 487/94; art. 12 del T.U. n. 3/57; art. 23 commi 1, 2 e 3 della legge n. 23/86;
- con riferimento all'art. 17 (Periodo di prova): artt. 9 e 10 del T.U. n. 3/57; art. 14 del DPR n. 686/57;
- con riferimento all'art. 18 (Rapporto di lavoro a tempo parziale): art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. da 3 a 6 del DPCM n. 117/89; art. 4 del DPR n. 13/86; art. 7, commi 2, 3, 4 e 5 della legge 554/88 ;
- con riferimento all'art. 19 (Assunzioni a tempo determinato): art. 7, comma 6, della legge n. 554/88; art. 1 del DPCM n. 127/89; art. 26 del DPR 11 luglio 1980, n. 382 ;
- con riferimento all'art. 20 (Orario di lavoro): artt. 7 e 8 del DPR n. 13/86; artt. 6, 7 e 8, del DPR n. 567/87 fatto salvo quanto previsto dall'art. 57, comma 4, del presente contratto; art. 2 della legge n. 23/86;
- con riferimento all'art. 21 e 22 (Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse; Riposo settimanale): art. 4 del DPR n. 395/88; artt. 36, 39 e 40

del T.U. n.3/57; art. 18 del DPR n. 686/57; art. 15 del DPR n. 312/80; art. 12 del DPR 567/87 ;
- con riferimento all'art. 23 (Permessi retribuiti): art. 37, 39 e 41 del T.U. n. 3/57; art. 3, comma da 37 a 41 della legge n. 537/93; art. 22, comma da 22 a 26 della legge n. 724/94; art. 7 del DPR n. 319/90;
- con riferimento all'art. 25 (Permessi brevi): art. 11 del DPR n. 13/86; art. 9 del DPR n. 567/87;
- con riferimento all'art. 26 e 27 (Assenze per malattia; infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio): artt. 37, 68, comma da 1 a 8, 70, 71, 129 e 130 del T.U. n. 3/57; artt. da 30 a 34 del DPR n. 686/57; art. 3, comma da 37 a 41 della legge n. 537/93; art. 22, comma da 22 a 26 della legge n. 724/94;
- con riferimento agli artt. 28, 29 e 30 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro; obblighi delle parti; recesso con preavviso): artt. 124, 126, 127, 129 e 131 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all' art. 31 (Doveri del dipendente): artt. da 12 a 17 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento agli artt.32, 33, 34, 35 (Sanzioni e procedure disciplinari; codice disciplinare; sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare; sospensione cautelare in caso di procedimento penale): artt. da 78 a 87, da 91 a 99 e 134 del T.U. n. 3/57; art. 61 del DPR n. 686/57; art. 22 della legge n. 93/83;
- con riferimento all'art. 36 (Formazione professionale): art. 2 del DPR n. 395/88; art. 10 del DPR n. 319/90;
- con riferimento all'art. 37 (Trasferimenti del personale): art. 18, commi 2 e 3, del DPR n. 319/90;
- con riferimento all'art. 38 (Struttura della retribuzione): art. 16 del DPR n. 319/90;
- con riferimento all'art. 41 (Indennità di Ateneo): art. 23, comma 2, del DPR n. 567/87; art. 20, comma 5, del DPR n. 567/87; art. 27, commi 3 e 4 del DPR n. 319/90;
- con riferimento all'art. 42 (Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio): art. 13, commi 1 e 2 del DPR n. 319/90; art. 14 del DPR n. 319/90; artt. 24, 25, 26 e 27 del DPR n. 567/87;
- con riferimento all'art. 43 (Produttività collettiva e miglioramento dei servizi): artt. 12, 13 e 14 del DPR n. 13/86; art. 15 del DPR n. 395/88; art. 28 del DPR n. 567/87; artt. 13, commi 1 e 2 e 14 del DPR n. 319/90;

Art. 57

(Norme transitorie e finali)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari commesse prima della data di stipulazione del presente contratto per le quali il procedimento disciplinare non sia stato avviato o comunque non sia stato definito si applicano le sanzioni previste dall'art. 32, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

3. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento del trattamento accessorio di cui all'art. 42 non siano impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

4. Fino alla stipulazione dei contratti decentrati relativi alla materia di cui all'art. 5, comma 3, lettera d), continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 8 del DPR 567/87.

TABELLA A

NUOVO STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME
(per 12 mensilità)

QUALIFICA	*STIPENDI*
I	7.449.000
II	8.373.000
III	9.433.000
IV	10.879.000
V	11.989.000
VI	13.083.000
VII	15.399.000
VIII	17.703.000
IX	22.215.000
I R.S.	22.215.000
II R.S.	26.899.000

TABELLA B

PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
(semestrale)

QUALIFICA	PREMIO
I	400.000
II	421.000
III	444.000
IV	469.000
V	494.000
VI	524.000
VII	576.000
VIII	640.000
IX	700.000
I R.S.	700.000
II R.S.	700.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

L'A.RA .N. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto intendono sottolineare che il comune essenziale obiettivo delle norme che disciplinano i rapporti, ai vari livelli, tra Amministrazioni e rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati è di trovare, nell'ambito di una libera contrattazione, un comune orientamento per la soluzione dei problemi che riguardano, in generale, la tutela delle condizioni di lavoro.
Allo stesso modo le parti si danno atto che esse hanno inteso superare ogni forma di cogestione nell'adozione di misure necessarie al buon funzionamento dell'amministrazione.
Le parti riconoscono dunque che nella formulazione delle disposizioni di cui al titolo II esse hanno inteso far salve, nella loro integralità, da un lato le competenze e la responsabilità dei dirigenti così come definite dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e relativi correttivi, e dall'altro le autonome funzioni e capacità di azione delle OO. SS. dei lavoratori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono sulla opportunità che ai dipendenti di consorzi costituiti tra gli Atenei ed altri soggetti pubblici o privati venga riservata parità di trattamenti economici e normativi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto della mancata realizzazione delle iniziative, previste dai precedenti accordi sindacali di comparto, finalizzate alla revisione dell'ordinamento professionale; ravvisano in ciò una delle cause del fenomeno del mansionismo largamente diffuso negli Atenei; ascrivono anche a tale vicenda, oltre che alla crescente complessità dei compiti assunti dagli Atenei pur in carenza di personale, e alla disomogenea applicazione degli istituti contrattuali definiti a livello nazionale o locale, l'origine di pratiche di affidamento di mansioni superiori, tuttora diffuse e attualmente non più giustificate, alla luce della autonomia attribuita agli Atenei nella determinazione dei propri organici e nella gestione degli accessi; individuano nella possibilità di attribuire indennità perequative lo strumento per attenuare provvisoriamente, e limitatamente al piano economico, le più vistose sperequazioni; individuano altresì, oltre che nella corretta applicazione della normativa vigente, nella revisione dell'ordinamento secondo un modello flessibile che consenta adeguati riconoscimenti economici e percorsi di carriera interna legati alla maturazione professionale, le cui implicazioni andranno negoziate anche in sede decentrata, lo strumento per creare stabilmente le condizioni per una corretta gestione delle risorse umane; convengono sulla necessità che l'eventuale accordo sul nuovo ordinamento, ispirato ai principi suindicati, avvenga sulla base del coinvolgimento degli Atenei e delle organizzazioni sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si danno atto che l'articolo 53 del contratto collettivo nazionale di lavoro va integrato come previsto dal testo concordato in data 16 aprile 1996, in via di perfezionamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL/SNU, CISL/UNIVERSITA', UIL/FUR

Le OO.SS. CGIL-CISL-UIL considerano parziale e insufficiente la soluzione emersa, attraverso gli artt. 45 e 46, per perequare le situazioni individuate come "code contrattuali".
Inoltre, per effetto dei vincoli legislativi e delle direttive governative, non è stato possibile affrontare tutte le altre situazioni per le quali si sono determinate, negli ultimi anni, condizioni di disparità di trattamento tra il personale di tutte le aree funzionali.
Ciò premesso, CGIL-CISL-UIL ritengono necessario riprendere tali questioni sia in sede di applicazione degli istituti trattanti del presente accordo - agendo attraverso la contrattazione decentrata sia nell'ambito delle procedure per la revisione dell'ordinamento professionale previste dall'art. 50 dell'accordo stesso.

DICHIARAZIONI A VERBALE SNU-CGIL

Lo SNU/CGIL, nel siglare il presente CCNL del comparto Università, considera complessivamente positivo, nelle condizioni date, il risultato raggiunto ; manifesta però il suo dissenso sulla norma relativa ai collaboratori ed esperti linguistici che non è idonea a risolvere il problema del ruolo e della funzione di questi lavoratori nell'Università italiana né a risolvere il contenzioso già in atto.
Lo SNU/CGIL rileva, altresì, che questa trattativa non ha consentito di sviluppare compiutamente i problemi inerenti la individuazione e caratterizzazione di profili di elevata professionalità e responsabilità derivanti anche dalla parziale applicazione della legge 23/86.
Lo SNU/CGIL ritiene pertanto che su questo importante e particolare aspetto, sia la fase di sperimentazione, che la sintesi di questa, da realizzare nei tempi previsti dall'art. 50, debbono necessariamente prevedere una definizione puntuale di questa materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE CISNAL

La CISNAL ritiene che la cancellazione dei commi dal 3 al 6 dell'art. 53, operata dal Governo sul testo sottoscritto il 6 marzo u.s., rappresenta uno stravolgimento della vigente normativa in tema di contrattazione del pubblico impiego.
Poiché il 16 aprile u.s. si è provveduto ad una nuova stesura dell'art. 53 di cui sopra ; poiché tale integrazione va inserita a pieno titolo nel presente contratto, la CISNAL, qualora il testo concordato in tale data non fosse riacquisito all'interno del CCNL, si riserva tutte le azioni possibili, anche presso gli organi giurisdizionali competenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE SNALS

Lo SNALS ritiene gravemente lesiva di diritti costituzionalmente garantiti la possibilità, prevista dal contratto, del licenziamento con preavviso per il dipendente che rifiuti il trasferimento in una sede distaccata di una stessa università situata in una provincia diversa da quella di assunzione e raccomanda una attenta vigilanza per evitare abusi.

DICHIARAZIONE A VERBALE SNALS

Lo SNALS si rammarica che, a causa del delicato equilibrio economico del contratto, non sia stato possibile soddisfare le legittime aspettative del personale della carriera direttiva tecnica e delle biblioteche. Lo SNALS ritiene che detto problema debba trovare soluzione nell'ambito della disciplina del nuovo ordinamento.

CGIL/SNU CISL/FSUR UIL/FUR

Roma, 21 maggio 1996

CGIL, CISL, UIL di categoria, in merito alla cancellazione di alcune norme contrattuali originariamente sottoscritte e, in particolare, ai commi dal 3 al 6 dell'art. 53, ritengono che la procedura imposta dal Governo stravolge le leggi vigenti in tema di contrattazione del pubblico impiego.
CGIL, CISL, UIL di categoria ritengono che la stesura dell'art. 53 di cui all'intesa del 16 aprile u.s. faccia parte integrante dell'accordo sottoscritto.
Pertanto, qualora il suo contenuto non fosse riacquisito all'interno del CCNL, le suddette Organizzazioni Sindacali si riservano ogni possibile azione, anche in sede giurisdizionale.

Roma, 21 maggio 1996
dich/a/univ/cs

DICHIARAZIONE A VERBALE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO - COMPARTO UNIVERSITA'

Con riserva di intraprendere ogni opportuna iniziativa legale presso gli organi giurisdizionali competenti in relazione all'avvenuto stralcio del testo originario dell'accordo raggiunto tra Organizzazioni Sindacali e Agenzia rappresentativa della parte pubblica dei commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 53, ossia della parte relativa alla disciplina del personale dell'area tecnico scientifica e socio-sanitaria ivi compreso quello laureato in medicina ed odontoiatria di cui all'art. 6, comma 5, del D.L.vo n° 502 con successive modifiche ed integrazioni, la cui eliminazione dal testo dell'accordo è avvenuta in virtù di determinazioni e procedimenti viziati da un punto di vista sia formale che sostanziale, oltre che gravemente lesivi delle prerogative sindacali in quanto assunti unilateralmente dalla parte pubblica al di fuori di qualsivoglia dialettica negoziale.

La sottoscrizione non costituisce pertanto acquiescenza.

Federazione CONFSAL/SNALS-CISAPUNI
Confederazione CONFSAL

FEDERAZIONE UNIVERSITA'
RICERCA - GIOVANI

SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, 21 maggio 1996

Prot. N.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL - FUR, nel sottoscrivere il contratto, ritiene comunque che le qualifiche nona amministrativa, prima e seconda del ruolo speciale tecnico avrebbero trovato migliore e più adeguata soluzione, dal punto di vista sia normativo che economico, nella similitudine con quanto previsto per l'area dirigenziale.

La UIL - FUR fin d'ora si impegna ad approfondire l'argomento in seno alla Commissione Nazionale per la revisione dell'ordinamento.

FEDERAZIONE UNIVERSITA'
RICERCA - GIOVANI

SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, 21 maggio 1996

Prot. N

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL - FUR, nel sottoscrivere il contratto, intende sottolineare che l'applicazione del decreto legislativo 626/94 non deve subire ritardi, pertanto in sede di contrattazione collettiva decentrata, debbono essere trattate e regolamentate le materie che il decreto medesimo demanda alla contrattazione collettiva a garanzia della partecipazione attiva dei lavoratori nelle materie che riguardano la salvaguardia della salute, della prevenzione dei rischi e dell'igiene nei luoghi di lavoro, in attesa dell'accordo quadro riferito al pubblico impiego.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Pur condividendo che è necessario pervenire al più presto alla costituzione delle RSU riteniamo inaccettabile che la delegazione trattante così come definita dall'art. 6 non sia considerata titolare dell'informazione dovuta ai sensi del CCNL.

UIL-FUR - SNU-CGIL - CISL-Università - CISAPUNI - CISNAL - SNALS - CISAL

Dichiarazione a verbale.

La RdB CUB Università sottoscrive il CCNL 1994/97 di comparto per garantire continuità all'azione sindacale in presenza di un quadro normativo che nega alle associazioni sindacali libertà e diritti costituzionali e ne limita l'autonomia. Nel ribadire l'urgenza di un provvedimento legislativo che soddisfi il pronunciamento dei cittadini nel referendum popolare del giugno 1995 per una maggiore libertà e democrazia sindacale nei luoghi di lavoro, la scrivente O.S. sottolinea le questioni irrisolte o risolte male da questo contratto:

1) Il finanziamento e le norme sulle code contrattuali perché parziali e di incerta applicazione;
2) L'entità dei benefici contrattuali che non tengono conto dell'inflazione reale né del periodo di vuoto contrattuale 1991/93;
3) La riduzione dei poteri effettivi della contrattazione decentrata ;
4) La determinazione a livello nazionale di istituti contrattuali che sarebbero dovuti restare di esclusiva competenza della contrattazione decentrata;
5) L'estensione e la istituzionalizzazione del lavoro precario;
6) L'ampliamento delle norme anti sciopero che si applicano solo al personale tecnico/amministrativo;
7) L'imposizione di un codice disciplinare di fatto non discusso in contrattazione;
8) La carenza di finanziamenti per la revisione dell'ordinamento professionale;
9) La limitazione dei diritti e agibilità sindacali ai soli firmatari del CCNL.

Roma, 21 maggio 1996

RdB

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

La RdB-CUB sottoscrive il contratto di categoria per il personale del Comparto Università, riservandosi, nelle more della verifica con le strutture di categoria ed il personale interessato, la stipula definitiva del CCNL.

Roma, 21 maggio 1996

DICHIARAZIONE A VERBALE RDB/CUB

Premesso che il rinnovo contrattuale nasce con notevole ritardo rispetto alla scadenza di legge del precedente accordo (DPR 319/90), scaduto il 31.12.1990 si deve esprimere insoddisfazione per :

1) la soluzione data ai problemi delle code contrattuali, pagate a spese del rinnovo contrattuale 1994/95, con un assegno ridotto e senza certezza di reinquadramento.
2) i recuperi salariali 1994/95 non sono sufficienti a coprire l'inflazione, né è stata presa in considerazione la nostra richiesta di "una tantum" per gli anni 1991/93
3) la dispersione dei fondi accessori per la contrattazione decentrata su premi e indennità che sii presentano già come possibile fonte di conflitti e/o di adeguamento stipendiali delle sole alte qualifiche
4) la legittimazione di tante figure di lavoratori a tempo determinato che potrebbero alimentare più la clientela dirigenziale e i meccanismi di cooptazione delle baronie, che garantire stabilità all'organico d'Ateneo e certezza del diritto ai dipendenti
5) la riduzione delle competenze della contrattazione decentrata, proprio mentre aumentano i poteri delle autonomie e si va verso la "privatizzazione" del rapporto di lavoro
6) un aumento dello sventoglimento della progressione economica che penalizza ancora una volta le qualifiche più basse

Roma, 21 maggio 1996

Dichiarazione a verbale.

La RdB CUB Università sottoscrive il CCNL 1994/97 di comparto per garantire continuità all'azione sindacale in presenza di un quadro normativo che nega alle associazioni sindacali libertà e diritti costituzionali e ne limita l'autonomia. Nel ribadire l'urgenza di un provvedimento legislativo che soddisfi il pronunciamento dei cittadini nel referendum popolare del giugno 1995 per una maggiore libertà e democrazia sindacale nei luoghi di lavoro, la scrivente O.S. sottolinea le questioni irrisolte o risolte male da questo contratto:

1) Il finanziamento e le norme sulle code contrattuali perché parziali e di incerta applicazione;
2) L'entità dei benefici contrattuali che non tengono conto dell'inflazione reale né del periodo di vuoto contrattuale 1991/93;
3) La riduzione dei poteri effettivi della contrattazione decentrata ;
4) La determinazione a livello nazionale di istituti contrattuali che sarebbero dovuti restare di esclusiva competenza della contrattazione decentrata;
5) L'estensione e la istituzionalizzazione del lavoro precario;
6) L'ampliamento delle norme anti sciopero che si applicano solo al personale tecnico/amministrativo;
7) L'imposizione di un codice disciplinare di fatto non discusso in contrattazione;
8) La carenza di finanziamenti per la revisione dell'ordinamento professionale;
9) La limitazione dei diritti e agibilità sindacali ai soli firmatari del CCNL.

Roma, 21 maggio 1996

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL/SNU, CISL/FSUR, UIL/FUR, CISAPUNI, SNALS/CONFSAL, CIDA, CISAL, CISNAL, DIRSTAT, RDB/CUB, UNIONQUADRI, USSPI

Le OO.SS. CGIL, CISL, UIL, CISAPUNI, SNALS/CONFSAL, CIDA, CISAL, CISNAL, DIRSTAT, RDB/CUB, UNIONQUADRI, USPPI ritengono che debba trovare soluzione il problema della riscattabilità dei diplomi professionali del personale paramedico in servizio nei policlinici universitari, istituti e cliniche universitarie in convenzione, analogamente a quanto consentito al corrispondente personale ospedaliero.

DICHIARAZIONE A VERBALE SAUR/CONFEDIR

Il Sindacato Autonomo Università e Ricerca (SAUR/CONFEDIR) nell'atto della firma del contratto intende evidenziare la posizione dell'esperto e collaboratore linguistico (ex lettore - parte III del contratto) tuttora debole sotto l'aspetto economico e del profilo professionale, in rapporto ai compiti di rilievo svolti dalla componente citata : partecipazione commissione esami ; correzioni elaborati, tesi ....

Pertanto si chiede un riesame del problema citato nelle opportune sedi e nel tempo più breve.

DICHIARAZIONE A VERBALE DIRSTAT/CONFEDIR

OGGETTO : art. 17 - Assunzioni a tempo determinato - Contratto a termine. Comma 7 e successivi.

E' parere della scrivente OO.SS. che l'istituzione della figura del tecnico a contratto debba essere disciplinata da opportuno provvedimento legislativo in quanto prelude ad una nuova figura giuridica, che non può essere introdotta nell'ordinamento passando dal rinnovo del CCNL.
Pertanto si chiede la cancellazione dei commi 7, 8 e 9.
Entrando nel merito delle esigenze che hanno portato a formulare l'ipotesi di istituire la figura del tecnico a contratto si sottolinea come le giustificazioni di peculiari esigenze di flessibilità dell'attività di ricerca e sperimentazione, abbiano in realtà, nel passato, coperto mere operazioni clientelari che non hanno portato alcun giovamento all'attività di ricerca e di sperimentazione.
Inoltre è curiosa la proposta secondo cui l'Università, sede istituzionale della formazione delle figure professionali di alto livello, debba pagare delle figure esterne per esercitare le funzioni che le sono proprie, con relativo spreco di denaro pubblico.
La scrivente OO.SS. ritiene molto più corretto e trasparente operare uno sforzo per valorizzare le professionalità già esistenti all'interno delle Università (funzionari tecnici, I e II ruolo speciale). A questo proposito si propone di istituire un fondo di indennità per l'aggiornamento professionale, finalizzato allo sviluppo di particolari ricerche e sperimentazioni, da svolgersi in centri di ricerca nazionali ed internazionali.
La spesa dovrà essere a carico dei finanziamenti dei programmi.
In tal modo si otterrà una maggior qualificazione del personale già in servizio, con la possibilità che questa esperienza si mantenga all'interno dell'Istituzione e che venga trasferita ad altre persone praticamente a costo zero.

DICHIARAZIONE A VERBALE DIRSTAT/CONFEDIR

La DIRSTAT/CONFEDIR ritiene di dover rappresentare con la seguente nota a verbale quanto segnalato a suo tempo con note scritte e con interventi verbali. Ciò in quanto l 'ARAN non ha ritenuto di accettare nemmeno in parte le proposte di questo sindacato.
Art. 18 comma 15 : non si ravvisa la logica che sottende la possibilità del lavoratore a tempo parziale di effettuare lavoro straordinario con la possibile conseguenza di usufruire di una retribuzione uguale o superiore a quella del lavoratore a tempo pieno.
Art. 19 : l'assunzione di personale tecnico laureato per 5 anni senza alcun riferimento al fatto che fra il personale in servizio vi siano o non vi siano laureati con le stesse caratteristiche tecnico-scientifiche non appare giustificata. Inoltre il periodo di 5 anni appare troppo lungo per non danneggiare gli interessati al momento della cessazione.
Art. 46 comma 2 : non si comprende il non inserimento di tecnici laureati ex legge 1255/61 - tuttora all'VIII qualifica - fra i destinatari della norma.
Segnala infine la dubbia costituzionalità del disposto di cui all'ultimo rigo della lettera g) del 3° comma dell'art. 31, oltre alla dubbia comprensibilità del disposto del punto a) comma 8 dell'art. 26.

DICHIARAZIONE A VERBALE CISL UNIVERSITÀ

Con riferimento alla dichiarazione CGIL, CISL, UIL la CISL Università rileva che - non potendosi risolvere nell'ambito dell'attuale contratto tutte le posizioni di sofferenza lasciate aperte dall'ordinamento vigente, la soluzione più equa alla questione delle "code contrattuali" sarebbe stata quella di destinare le indennità perequative di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 46 alla ulteriore copertura dell'indennità di Ateneo, aumentandola sino al valore del 6% e demandando alla contrattazione decentrata ogni analogo riconoscimento economico alle figure professionali in oggetto.

Roma, 21 maggio 1996

C. I. S. A. P. U. N. I.
CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE AUTONOMA
PERSONALE UNIVERSITARIO NON INSEGNANTE

SEGRETERIA NAZIONALE
UNIVERSITA DEGLI STUDI DI ROMA "LA SAPIENZA"
P.LE ALDO MORO, 5 - 00185 ROMA
TEL. 4441488 - 49910884

Roma, 21 maggio 1996

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAPUNI, nel sottoscrivere il contratto, ritiene doveroso far rilevare come il mancato accoglimento delle seguenti richieste, relative alle cosidette code contrattuali, lascia insoddisfatte aspettative tra i lavoratori:

- il mancato inserimento della possibilità di estendere le disposizioni dell'art. 9 legge 21/91 per i sub apicali;

- la mancata estensione delle disposizioni di cui all'art. 9 predetto al personale dell' area socio-sanitaria;

unionquadri

Unione Italiana Quadri

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si ribadisce quanto già prospettato in occasione della sigla apposta il 29 novembre 1995 e confermata il 6 marzo 1996 e cioè che:

"L'UNIONQUADRI ha colto in positivo, tra l'altro, le previsioni contenute negli articoli del contratto relativi alla Indennità di posizione, alla Formazione ed alla Revisione dell'ordinamento - che ha recepito specifiche richieste dell'Unione con riguardo alle figure di alta professionalità - ma deve rimarcare la necessità di utilizzare formalmente la dizione "quadro" per le figure professionali che svolgono funzioni riconducibili a tale categoria ex art. 2095 c.c., richiamato dall'art. 2 comma 2 del D.Lgs. 29/1993.
Tale necessità dovrà essere soddisfatta in sede di Commissione nazionale di revisione dell'ordinamento di cui all'art. 50 del contratto".

Roma, 21 maggio 1996

ALLEGATO

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149. serie gen.le - in data 28.6.94)

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta', imparzialita' che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonche' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilita' penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3 Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilita' disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio e' responsabile dell'osservanza delle norme del codice

Art. 2.
Principi

1 Il comportamento del dipendente e' tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione.

3 Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio

6 Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, per se' o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festivita', regali o altre utilita', salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilita' a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, ne' accetta, per se' o per altri, regali o altre utilita' da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorche' le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attivita' o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonche' le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente

in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovra' dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio

Art. 6.
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilita' alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio

Art. 7.
Attivita' collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.

4 Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilita' per prestazioni alle quali e' tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio

5 Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8
Imparzialita'

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parita' di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorche' provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalita' di partecipazione all'attivita' amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, ne' chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non

accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora cio' possa nuocere all'immagine dell'amministrazione

Art. 10
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non puo' assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione

7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto,

motivando genericamente il rifiuto con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attivita', o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valutera' l'opportunita' di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e' coinvolto in queste attivita', dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale e' preposto, in relazione agli standard di qualita' e di quantita' dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite

carte dei diritti dell'utente. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle finalita' di parita' di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalita' dei servizi e sui livelli di qualita', agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerita' delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1 Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonche' da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- *omissis* -

96A3468

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(8651402) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1996

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1996
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1996 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1996

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:
- annuale ... L. 385.000
- semestrale ... L. 211.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale
- annuale ... L. 72.500
- semestrale ... L. 50.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee
- annuale ... L. 216.000
- semestrale ... L. 120.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali
- annuale ... L. 72.000
- semestrale ... L. 49.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale ... L. 215.500
- semestrale ... L. 118.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
- annuale ... L. 742.000
- semestrale ... L. 410.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 96.000**, *si avrà diritto a ricevere l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1996.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L. 1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L. 2.750
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L. 134.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L. 87.500
Prezzo di vendita di un fascicolo	L. 8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1996
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L. 1.300.000
Vendita singola: per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L. 1.500
per ogni 96 pagine successive	L. 1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L. 4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983 — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L. 360.000
Abbonamento semestrale	L. 220.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

* 4 1 1 2 0 0 1 3 2 0 9 6 *

L. 10.500